

学校编码：10384

分类号 _____ 密级 _____

学 号：200115149

UDC _____

学 位 论 文

论员工持股在我国高新技术企业的实施

The Application of ES0
in Chinese Hi-tech Enterprises

王 秀 梅

指导教师姓名：程文文 副教授

申请学位级别：硕 士

专 业 名 称：工商管理(MBA)

论文提交时间：2 0 03 年 5 月

论文答辩日期：2 0 03 年 6 月

学位授予单位：厦 门 大 学

学位授予日期：2 0 03 年 月

答辩委员会主席：_____

评 阅 人：_____

2003 年 5 月

内 容 摘 要

高新技术企业具有高成长性、智力密集型等特征,其员工具有高创新性、流动意愿较强等特点,我国高新技术企业在发展过程中存在着产权不清、分配制度不完善、员工队伍不稳定等问题。员工持股作为员工所有权的一种实现形式,可以较好地解决高新技术企业存在的问题。但是,我国高新技术企业在实施员工持股时,出现了许多问题,我国政府和高新技术企业必须加强对员工持股的研究,推动员工持股在我国高新技术企业的实施。

本文主要包括以下七个部分:

第一章阐述了我国高新技术企业的特点、人力资源的特征以及我国高新技术企业存在的问题;

第二章首先概述员工持股的涵义,然后从三个角度对员工持股进行划分,并介绍了九种常见的员工持股类型,最后阐述了员工持股对员工、公司、股东及国家的作用;

第三章从改善产权制度、留住人才等七个方面阐述了我国高新技术企业实施员工持股的意义;

第四章首先介绍了我国高新技术企业实施员工持股的状况,然后指出我国高新技术企业实施员工持股时存在的问题;

第五章介绍了国有高新技术企业 S 公司的员工持股情况,并对该公司的员工持股类型的选择、员工持股的进步之处及不足之处进行了分析;

第六章针对 S 公司员工持股的经验及暴露出来的问题,从政府和企业等几方面,为我国高新技术企业实施员工持股提出了具体的建议;

第七章在前文分析的基础上,为文章作全面总结。

关键词: 高新技术企业、员工持股、员工持股计划

Abstract

Hi-tech enterprises are high developing and intellectual intensive. The human resources of hi-tech enterprises are creative and intent to change job frequently. There exist many problems in the development of Chinese hi-tech enterprises, such as the property right is unclear, the salary system is not good and their employees are not stable. As way of realizing employees' property rights, Employee Stock Ownership (ESO) can well solve the problems existed in Chinese hi-tech enterprises.

But there grow many problems in the application of ESO in Chinese hi-tech enterprises. So Chinese government and hi-tech enterprises should strengthen the research of ESO to improve the application of ESO in Chinese hi-tech enterprises.

There are altogether seven chapters in this thesis:

Chapter I explains the characteristics of Chinese hi-tech enterprises and their human resources, and then states the problems existed in Chinese hi-tech enterprises.

Chapter II first defines ESO, and divides ESO into several kinds from three angles; Then it introduces nine common kinds of ESO; Last, it explains the roles of ESO to employees, enterprises, their stock owners and the country.

Chapter III explains the significance of ESO to Chinese hi-tech enterprises from seven parts, such as bettering the property right system.

Chapter IV first introduces the current states of the application of ESO in Chinese hi-tech enterprises, and then points the problems existed in the application of ESO in Chinese hi-tech enterprises.

Chapter V first states the application of ESO in one state-owned hi-tech enterprise—S Company, and then analyses the merits and demerits of ESO in S Company.

Chapter VI gives several suggestions to Chinese government and hi-tech enterprises about the application of ESO in Chinese hi-tech enterprises on the basis of Part V.

Chapter VII makes a summary for this thesis.

Key Word: Hi-tech enterprises, Employee Stock Ownership (ESO), Employee Stock Ownership Plan (ESOP)

目 录

前 言	1
第一章 高新技术企业及其人力资源特征	3
一、高新技术企业的特点	3
二、高新技术企业的人力资源特征	5
三、我国高新技术企业存在的问题	8
第二章 员工持股概述	13
一、员工持股的涵义	13
二、员工持股的类型	13
三、员工持股的激励作用	20
第三章 我国高新技术企业实施员工持股的意义	23
一、有利于建立清晰的产权关系	23
二、有利于建立高效的公司治理结构	24
三、有利于高新技术企业持续成长	25
四、有利于建立合理的分配制度	27
五、有利于高新技术企业留住人才	27
六、有利于增强高新技术企业的凝聚力	28
七、有利于高新技术企业的技术创新	29
第四章 我国高新技术企业实施员工持股的现状和问题	31
一、我国高新技术企业实施员工持股的现状	31
二、我国高新技术企业实施员工持股存在的问题	34

第五章 S 公司员工持股情况分析	39
一、S 公司员工持股情况	39
二、S 公司员工持股的分析	42
第六章 对我国高新技术企业实施员工持股的建议——S 公司 员工持股的启示	49
一、我国高新技术企业应选择的员工持股类型	49
二、对我国政府的建议	52
三、对我国高新技术企业的建议	54
第七章 结论	61
主要参考文献	62
后 记	65

厦门大学博硕士论文摘要库

前 言

在全球经济日益一体化的今天，发展高新技术企业，对我国经济的可持续发展有着深远的意义。高新技术企业已成为推动我国经济发展的生力军。目前，我国已涌现出一大批中小高新技术企业，但由于方方面面的原因，我国高新技术企业的发展存在许多问题。首先是产权不清晰，遏制了高新技术企业的进一步发展；更重要的是，我国高新技术企业的人力资源激励机制存在缺陷，不能够将人才、研究与开发、创业精神有机结合起来，不能够有效地留住人才，从而使得我国高新技术企业很难发展成为有一定规模和水准的著名公司。

国外实践经验表明，员工持股对高新技术企业的发展起着重要的作用，它能够有效地促进人才、研发与资金的结合，推动高新技术企业不断发展壮大。硅谷有一句名言：美国高科技产业的迅猛发展依靠的是“双轮驱动”，一个轮子是风险资本，一个轮子是股权激励。20世纪70年代以来，美国、日本等发达国家开始大规模地实施员工持股。美国500强中90%的企业实行了员工持股，几乎100%的高新技术企业、大约90%以上的上市公司都实施了员工持股。日本有92.4%的上市公司实行了员工持股，员工持股率达到88%。据美国全国员工持股中心的研究结果，实行员工持股的公司在企业生产率上比不实行的公司平均高8%—11%，员工收入高25%—60%。

近几年来，员工持股进入我国。虽然社会各界对这场“静悄悄的革命”褒贬不一，但还是普遍认为，员工持股的实施，促进了我国企业建立现代企业制度，推动企业进一步深化改革。但是，到目前为止，国内有关员工持股的研究，大都是针对国有企业的改革而进行的，对高新技术企业实施员工持股的研究较少。实际上，从员工持股的实施条件来看，我国高新技术企业更适合实施员工持股：其初始资本投入较少、资本增值较快、人力资本在企业的财富创造与可持续发展中的作用尤为突出。因此，加强对我

国高新技术企业实施员工持股的研究，对解决我国高新技术企业存在的问题、促进我国高新技术企业的发展具有重要的现实意义。

但是，由于国情不同，在发达国家普遍实施的员工持股，在我国高新技术企业的实施中碰到了许多新情况，出现了许多新问题。缺乏法律和政策的支持、员工持股类型的选择、员工认购股份的资金来源、员工股的管理机构、持股员工范围及分配比例等问题，都是影响员工持股在我国高新技术企业大范围推广的因素。中国人民大学吴春波教授认为，员工持股是个体系，可以针对不同的对象设计不同的持股形式。我国高新技术企业应根据自身人力资源管理的状况，选择适合本企业的员工持股形式，以较好地解决上述提及的种种问题。

本文概述了我国高新技术企业及其人力资源的特点和存在的问题，并对员工持股的主要内容及形式进行了综述。文章的主要目的是分析员工持股对推动我国高新技术企业发展的意义，呼吁我国高新技术企业在可行的情况下，积极开展员工持股；文章着重指出员工持股在我国高新技术企业的实施中面临的问题和困难，积极探索其在我国高新技术企业应用的途径，为员工持股在我国高新技术企业的实施扫除障碍。

第一章 高新技术企业及其人力资源特征

一、高新技术企业的特点

国家科技部 1991 年发布、1999 年修订了《国家高新技术产业开发区内高新技术企业认定办法》，在界定高新技术产业领域的基础上，进一步界定高新技术企业应具备的条件：具有大专以上学历科技人员占从业人员的比率 30%以上；R&D 经费与销售收入之比要达到 5%；企业技术性收入与高新技术产品的收入之和要占到当年总收入的 60%以上，新办企业在高新技术领域的投入应占总投入的 60%。

一般说来，高新技术企业具有以下几个特点：

（一）存在的前提是科学技术的创新

科学技术的创新是高新技术企业存在的前提条件。因此，高新技术企业更多地产生于科技发达地区、人才和科研成果集中的区域，特别是高等院校和科研院所较密集的区域，比较有希望成为高新技术产业发展的亮点，如美国的硅谷。发达的科教体系和科技人员自由择业的制度是高新技术企业发展的重要条件。

（二）创业主体较独特

高新技术企业的创业主体可划分为科研机构、科技与研究人员、高校学生及归国留学人员四类。我国则以科研机构和科技与研究人员为主。高新技术企业多半是先有研究成果，而后再建立企业以实现技术的商品化。因此，很多高新技术企业往往成为高新技术产业发展的开拓者。

（三）成长具有周期性

高新技术企业成长一般都要经历种子期、创业期、成长期和成熟期四个阶段。在不同的阶段，技术、资金和管理的影响是不同的。从研制、设计、

刘琦岩、李兆熙：“我国科技型企业现行股权激励政策分析”，中国民营科技网。

试验、中试、生产、销售到产业化，每道环节都需要资金的注入。技术因素在种子期和创业期影响最大，以后逐步减弱，而资金和管理的影响在种子期较小，进入创业期以后逐步加强。创业期要同时受到这三方面因素的影响，一般通过引进风险投资来解决资金和管理问题。

（四）高投入、高风险、高收益

高新技术企业在产品开发和市场推广过程中，均会遭遇到来自技术和市场两方面的巨大风险，失败率较高。美国高新技术企业 10 年的存活率在 5—10% 之间；我国改革开放以来涌现出的一批高新技术企业，现在只有 20—30% 的企业还在发展着。

与此同时，由于高新技术产品的高技术含量和高价值创造等特性，其投入产出比很高，一旦产品获得成功，将给企业带来数倍乃至数十倍的利润回报。因此，高新技术企业是高投入、高风险和高收益的企业群体。

（五）高成长性、高增值性

高新技术企业提供的产品或服务一般具有高技术、高附加值的特点，一旦其产品或服务在市场上获得成功，由于技术诀窍、技术领先、知识产权保护等因素，高新技术企业具有明显的市场优势，市场前景广阔，企业可以超常速成长。

高新技术企业在发展初期，受资金实力限制，一般资本规模较小，但企业往往凭借其产品特有的技术和功能在市场上占据特殊地位或垄断地位，企业成长空间、增值空间很大。如美国硅谷的微软公司，在短短的 10 年时间里，一跃成为世界 500 强大企业。

（六）智力密集型、知识密集型

高新技术企业是典型的智力密集型、知识密集型企业，最稀缺的资源是知识资本。高新技术企业从事技术和产品开发、设计的科技人员、专业

“中国企业经营者激励与约束机制及有关政策的研究”课题组：“科技型公司特点及股权激励的作用”，中国民营科技网。

人员占员工人数的比例较高。人力资本在高新技术企业运营中的作用非常突出，高素质的“知识型”员工的创造性劳动是高新技术企业生存与发展的根本动力，特别是其中一部分掌握企业核心技术和富有创造力的优秀员工。能否留住这些人才是高新技术企业持续发展的关键。

（七）员工具有高创新性

高新技术企业的发展必须建立在不断创新的基础上，而员工保持创新性则是其不断创新的关键。因此，成功的高新技术企业对创新人员的要求比例一般在 30% 以上。只有这样，才能保持持续的创新实力，并使科技优势转化成经济优势。充足的技术创新人才是实现高新技术企业“创新 - 效益 - 再创新”的良性循环的根本。

二、高新技术企业的人力资源特征

高新技术企业的人力资源特征，用一句话概括就是：作为追求自主性、个体化、多样化和创新精神的“知识型”员工群体，激励他们的动力更多地来自工作的内在报酬本身。

（一）年轻且专业技术水平高

高新技术企业员工的年龄普遍比较低，但他们都有着较高的专业技术水平和较高的学历层次。2001 年末，在我国国家级高新技术产业开发区 294 万从业人员中，大专以上学历的占 1/3，其中博士、硕士和留学人员约 5 万余人，他们已成为发展高新技术产业的中坚力量。

（二）具有独特的价值观

作为知识型员工，高新技术企业员工进行自我管理、不断创新，同时又要努力实现自我价值。这就决定了与一般企业员工相比，高新技术企业员工具有独特的价值观。他们有一种表现自己的强烈欲望，心目中有非常明确的奋斗目标，他们到企业工作，不单纯为了挣钱，更加有着发挥自己专

业特长和成就自己事业的追求，他们很在意自身价值的实现，并期望得到社会的认可。因此与其他企业员工相比，高新技术企业员工更热衷于挑战性的工作，往往把攻克难关看作一种乐趣、一种体现自我价值的方式。

（三）追求自主性，富有创新精神

高新技术企业员工从事的工作，不是简单重复性的工作，而是在复杂多变和不确定的环境下依靠自己的知识禀赋和灵感，应对各种可能发生的情况，进行创造性的工作，推动技术的进步和产品的创新。因此，高新技术企业员工是企业里最富有活力的细胞体，他们倾向于拥有灵活的组织自主的工作环境，不愿意受制于物、约束于人，他们强调工作中的自我引导，表现出对工作场所、工作时间的灵活性以及宽松的组织气氛的渴望。他们希望实行自我管理、自我监督，减少外界的约束。

（四）需要自我完善，不断成长

高新技术企业的员工由于其环境和所受教育等多方面的影响，大都有较高的知识层次，拥有一技之长；有更多的选择条件和机会，也有更高的需求层次；自我意识很强，更加珍视自身独立性；希望能通过自己的工作业绩来获得精神、物质及地位上的满足，期望通过一种创造性和挑战性的工作来体现其自身的价值。他们关注国际社会和科技的最新发展，有多渠道获取信息的能力和条件，随时敏感地捕捉着可能的发展机会。

（五）流动意愿较强

人才流动在高新技术企业里，成为一种普遍现象。国外统计资料表明，IT 业者平均每年换一次工作，美国硅谷的人才流动率在 30% 左右。高新技术企业的人才都是集专业知识、技术及学历于一身，再加上人才市场上强烈的供求不平衡，使人才在这个领域成为企业争夺的对象。而且他们都非常年轻，年轻就意味着思变，意味着不安分，也意味着不怕从头再来。他们出于对自己职业感觉和发展前景的强烈追求，有较强的流动意愿。

（六）劳动过程难以监控，劳动成果难以衡量

知识型员工的工作是依靠大脑进行的思维活动，劳动过程往往是无形的，其工作没有明确的流程和步骤，其他人很难确切地知道应该怎样做，固定的劳动规则并不存在，因而对劳动过程的监控变得非常困难。在创新不断加快和难度不断加大的情况下，创新活动很难一个人单独完成，创新成果多是团队智慧和努力的结晶，很难进行分割。因此，知识型员工工作的成果也不像一般劳动者工作所获得成果一样容易量化。这就给衡量高新技术企业员工的个人绩效带来了很大困难。

（七）人才既有专用性又有多功能性

高新技术企业普遍需要高素质人才，对各类人才的素质和能力都有较高的要求，高新技术企业员工的工作岗位之间的互换性和替代性较差，这就决定了高新技术企业的人力资源具有较强的专用性。

但是，高新技术企业是科学技术与科学管理的有机结合，因此，要求人才具有多功能性。高新技术企业的人才，既要掌握现代化科学技术，又必须懂得经营管理；既要能够不断攻克经济和社会发展中各种复杂的工程技术难题，又要善于将技术成果通过市场不断地推向社会。所以，高新技术企业必须具备专用性与多功能性这两方面的人才。

（八）需要团队协作精神

团结协作、集思广益，成为高新技术企业获得成功的关键。在高新技术企业里，一项工作的完成往往需要各方面专业人才的相互配合与协作，光靠个人的力量是难以完成的，团队组织发挥着越来越大的作用，团队精神成为高新技术企业人力资源的一个重要特征。团队中的每一个成员各司其职，具有明确的工作目标和方向。为了完成共同的目标，每一个团队成员必须真诚合作。只有在团队合作的前提下，高新技术企业的员工才能在各自的岗位上，充分发挥其自主性，其创新精神也才能得到充分展示。

高新技术企业人力资源的这些特点,要求注重员工的专业特长,尊重员工的个性发展,加强人力资源的优化配置,特别要重视人力资源的长期激励机制,以激发员工的积极性、主动性和创造性。

三、我国高新技术企业存在的问题

(一) 普遍产权不清

我国高新技术企业普遍存在产权不清的问题,该问题已成为阻碍我国高新技术企业进一步发展的绊脚石。

1. 初始产权的归属问题

由于经济体制、法律、市场等多方面的限制,我国大部分高新技术企业注册资金的名义投资者与实际投资者不符合,初始产权归属问题较难确定。企业发展过程中,投资者、经营者变化频繁,使得“谁是投资者”的问题难以解决;一些高新技术企业戴上了“红帽子”,即虽然注册为全民所有制或集体所有制企业,但实质上都是私营的合伙企业。而这些企业要证明其全民所有制或集体所有制称号只是一项“红帽子”,难度很大。

2. 企业增值资产的界定问题

我国高新技术企业在创业和发展过程中,政府资金投入极少,创业者和科技人员以其创业初期的低工资换取企业的自我积累和滚动发展,对企业的成长做出了重要贡献,成为企业进一步发展的骨干力量。但是,由于历史、法律和政策原因,这些骨干人员的历史贡献无法在公司财产关系上得到体现,资产增值界定的问题难以解决。而这个问题不解决,势必会打击高新技术企业内部人力资本发挥的积极性。

(二) 公司治理结构不完善

我国高新技术企业的公司制度不健全或者形同虚设,家庭式管理仍很普遍;企业管理层裙带关系和近亲繁殖现象严重。从总体上看,我国高新技

术企业的公司治理结构方面主要存在以下两类问题：

一是科技与资本的结合仍然沿袭计划经济时代由政府深度参与的运作模式，政府拨款或国有企业控股在其中占据主导地位；二是由科技人员带科技成果下海创办的民营科技企业，普遍存在产权不清的问题，“红帽子”现象较为严重。我国高新技术企业的这种运作机制，很难适应现代高新技术企业发展的要求，大大影响了员工的积极性，束缚了企业的进一步发展。

因此，我国高新技术企业应该积极推进企业体制和机制的改革，加快建立现代企业的步伐，在产权激励、持股经营、绩效评估、人力资本开发等方面进行大胆尝试。

（三）规模小、寿命短

国家统计局对我国高新技术产业所进行的统计表明，2001 年国家高新技术产业开发区拥有企业 2.4 万家，年末从业人员数达 294 万人，技工贸收入、工业总产值分别为 11928.4 亿元和 10116.8 亿元，实际上缴税金 640.4 亿元。虽然与 2000 年相比，我国高新技术产业有较大的增长，但其规模仍然远远小于美国高新技术产业的水平，甚至也小于我国国有企业的水平。

与此同时，我国高新技术企业的寿命较短，平均寿命不到 5 年，在改革开放初期建立起来的高新技术企业，到现在还在发展的仅为 20%—30%，绝大多数高新技术企业在种子期和创业期就已经灭亡。可以说，资金短缺、人才匮乏是造成我国高新技术企业规模小、寿命短的主要原因。

（四）分配制度存在缺陷

目前，国内许多高新技术企业在收入分配机制上仍沿用传统的方式，没有形成新的收入分配机制且只重视短期激励。

1. 分配原则存在问题

近年来，国内一些高新技术企业发展非常快，其规模急速扩张，效益成

Degree papers are in the "[Xiamen University Electronic Theses and Dissertations Database](#)". Full texts are available in the following ways:

1. If your library is a CALIS member libraries, please log on <http://etd.calis.edu.cn/> and submit requests online, or consult the interlibrary loan department in your library.
2. For users of non-CALIS member libraries, please mail to etd@xmu.edu.cn for delivery details.

厦门大学博硕士论文摘要库